AUTORIDADES Y PERSONAL

Cursos de formación y perfeccionamiento

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

4875

RESOLUCIÓN de 9 de septiembre de 2026, del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, por la que se convoca procedimiento de selección para el acceso a Curso de Especialización en Desactivación de Explosivos-NRBQ para los funcionarios y funcionarias de la categoría de agente y agente primero/agente primera de la Escala Básica de la Ertzaintza.

La presente convocatoria se realiza de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, en la Ley 15/2012, de 28 de junio, de Ordenación del Sistema de Seguridad Publica de Euskadi y en el Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, y las modificaciones efectuadas al mismo por el Decreto 111/2002, de 21 de mayo, el Decreto 36/2004, de 17 de febrero, el Decreto 120/2010, de 20 de abril y el Decreto 142/2022, de 22 de noviembre.

Igualmente se cuenta con la aprobación de la actividad por parte del Consejo Rector de la Academia Vasca de Policía y Emergencias y es atendida la solicitud en tal sentido efectuada por el viceconsejero de Seguridad.

En base a todo ello, este director ha resuelto convocar procedimiento de selección para acceso a cursos de especialización en desactivación de explosivos-NRBQ, destinados a funcionarios y funcionarias de carrera de la Escala Básica de la Ertzaintza, con arreglo a las siguientes:

BASES

Primera.– Objeto de la convocatoria.

1.– Se convoca procedimiento selectivo mediante el sistema de concurso-oposición para el acceso al Curso de Especialización en Desactivación de Explosivos-NRBQ, para funcionarios de la Escala Básica de la Ertzaintza.

2.– El número de plazas que se convocan es un total de 7 conforme se detalla a continuación:

4 plazas para funcionarios y funcionarias de carrera pertenecientes a la categoría de Agente, sin fecha de preceptividad.

3 plazas para funcionarios y funcionarias de carrera pertenecientes a la categoría de Agente Primero y Agente Primera, sin fecha de preceptividad.

El número de plazas convocadas que no sean cubiertas en el presente procedimiento selectivo acrecerán las plazas convocadas pertenecientes a la categoría de Agente.

3.– El número de plazas convocadas será ampliable en función de las vacantes que se produzcan en la Unidad por cualquier causa, durante el desarrollo del presente proceso selectivo.

Dicha ampliación se hará pública mediante Resolución del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, de acuerdo a lo previsto en el artículo 40.2 del Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco.

Tal ampliación se regirá igualmente por las presentes bases, y, en todo caso, deberá ser dispuesta con anterioridad al trámite previsto en la base décima.

Segunda.– Requisitos de las personas aspirantes.

1.– Las personas que deseen tomar parte en el procedimiento selectivo, para ser admitidas, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Efectuar solicitud previa.

b) Hallarse en situación de servicio activo.

c) Haber sido nombrado funcionario o funcionaria de carrera de la Escala Básica de la Ertzaintza.

d) No estar incurso en el cuadro de exclusiones médicas que figura en el Decreto 36/2004, de 17 de febrero, de segunda modificación del Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco.

e) No estar sujeta a un período de mínima permanencia en el puesto de trabajo a que esté adscrita, a la fecha de la publicación de la presente Resolución, salvo que dicho tiempo estuviera cumplido, o que por el órgano competente se hubiera aceptado la renuncia, o que se aspire a otro puesto sometido a igual sujeción y razón de la misma, de conformidad con lo establecido en los artículos 97.3 del DL 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, y 5.3 párrafo último del Decreto 388/1998, de 22 de diciembre.

2.– Quienes deseen tomar parte en el procedimiento deberán reunir los requisitos establecidos en el apartado anterior a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, sin perjuicio de la fase del procedimiento en que hubieran de proceder a su acreditación.

3.– Para que la persona pueda ser admitida y tomar parte en el procedimiento selectivo, bastará con que manifieste en su solicitud que reúne todas y cada una de las condiciones exigidas, referidas siempre a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. La comprobación de los requisitos se llevará a cabo de oficio por el órgano convocante, para lo que se requerirá la oportuna certificación de la Dirección de Recursos Humanos.

4.– No obstante lo anterior, si en cualquier momento del procedimiento selectivo o durante el curso de formación, o el periodo de prácticas llegara a conocimiento del órgano competente para aprobar la relación de personas admitidas y excluidas que alguna de ellas carece, inicialmente o por circunstancias sobrevenidas, de los requisitos exigidos para tomar parte en la convocatoria, la excluirá del procedimiento selectivo, o en su caso del curso de formación o del periodo de prácticas, previa audiencia de la misma.

Tercera.– Solicitudes.

1.– Quienes deseen tomar parte en el procedimiento selectivo deberán formalizar solicitud a través de la intranet departamental Gurenet, cumplimentando el modelo de solicitud que se encontrará disponible en la misma.

2.– El plazo para presentar solicitudes será de 20 días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial del País Vasco.

3.– En la solicitud, se deberá hacer constar la lengua, euskera o castellano, en que se desee realizar las pruebas de la oposición. Dicha solicitud será vinculante para todas las pruebas de la oposición.

Cuarta.– Admisión de las personas aspirantes.

1.– Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias aprobará la relación provisional de personas admitidas y excluidas, que se hará pública conforme a lo dispuesto en el apartado tres de la base decimoquinta.

2.– La relación provisional expresará, con referencia a cada persona excluida, las causas que hubieran motivado su exclusión, concediendo un plazo de 10 días hábiles para formular reclamaciones y subsanar los defectos de que adoleciera la solicitud.

3.– Las reclamaciones presentadas serán aceptadas o rechazadas en la Resolución del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias por la que se eleve a definitiva la relación provisional de personas admitidas y excluidas, que se hará pública conforme a lo dispuesto en el apartado tres de la base decimoquinta.

Quinta.– Tribunal Calificador.

1.– Al objeto de la determinación, desarrollo y evaluación de las pruebas del sistema selectivo se constituirá un Tribunal Calificador, conforme a las previsiones del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, de Policía del País Vasco y el Decreto 315/1994, de 19 de julio, que estará integrado por un presidente/a, dos vocales y un secretario/a.

El nombramiento de las personas que integran el Tribunal Calificador y sus suplentes se hará público conforme a lo dispuesto en el apartado tres de la base decimoquinta, mediante resolución del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

2.– La actuación del Tribunal Calificador se regirá por las normas reguladoras del funcionamiento de los órganos colegiados.

A las personas que integran el Tribunal Calificador les serán de aplicación las causas de abstención y recusación recogidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de, Régimen Jurídico del Sector Público.

3.– El desarrollo y evaluación de las pruebas que integran el sistema selectivo corresponderá al Tribunal Calificador, que actuará con plena autonomía funcional, será responsable de la objetividad del procedimiento y garantizará el cumplimiento de las bases de la convocatoria.

4.– El Tribunal Calificador podrá disponer la incorporación a sus trabajos de personal asesor o especialista, para todas o alguna de las pruebas de que consta el sistema selectivo, quienes se limitarán a prestar su asesoramiento y colaboración técnica en el ejercicio de su especialidad.

5.– El Tribunal Calificador podrá adoptar las medidas necesarias para el desarrollo del sistema selectivo en todo lo no previsto en las presentes bases, y resolver cuantas cuestiones se susciten relativas a su interpretación y aplicación, así como para el propio ejercicio de sus funciones.

6.– El Tribunal no podrá seleccionar un número mayor de aspirantes que el de plazas convocadas, siendo nulas de pleno derecho todas las propuestas que infrinjan tal limitación.

7.– Los Acuerdos del Tribunal Calificador se harán públicos conforme a lo dispuesto en el número tres de la base decimoquinta.

8.– Los escritos dirigidos al Tribunal Calificador se remitirán a la siguiente dirección de correo electrónico:

2026nrbq@seg.euskadi.eus

El Tribunal responderá a los escritos que reciba por esta misma vía, dirigidos siempre a la dirección individual de correo electrónico corporativa de los funcionarios y funcionarias de la Ertzaintza.

9.– La participación en el presente Tribunal Calificador dará lugar a la percepción de las indemnizaciones legales previstas.

Sexta.– El proceso selectivo.

1.– El proceso selectivo será el de concurso-oposición, que determinará la aptitud de las personas aspirantes y fijará el orden de prelación entre ellas.

2.– La puntuación total del concurso-oposición será la suma de las obtenidas en las dos fases, es decir, la total de los distintos ejercicios o pruebas que componen la fase de oposición, incrementada con la que, en su caso, resulte de la evaluación de los méritos: conocimiento de los idiomas inglés, francés y alemán.

El orden de prelación resultará de la suma obtenida en las puntuaciones de las pruebas previstas en las bases de la convocatoria e incrementada por las puntuaciones obtenidas por el conocimiento de euskera.

Séptima.– La oposición.

La oposición constará de las siguientes pruebas:

1.– Primera prueba: de carácter obligatorio y eliminatorio, prueba de conocimientos que consistirá en contestar por escrito un cuestionario tipo test.

La determinación de los contenidos se realizará de acuerdo a lo recogido en programa que se adjunta como Anexo I a la presente.

Cada una de las preguntas del cuestionario tipo test contará con cuatro alternativas de respuesta, de las que solo una de ellas será correcta.

En esta prueba cada respuesta no acertada penalizará con un 1/3 del valor asignado a cada respuesta correcta. Las preguntas no contestadas o con respuestas dobles no penalizaran.

Esta prueba se valorará de 0 a 100, procediéndose automáticamente a la exclusión de quienes no obtengan un mínimo de 50 puntos.

En aras al buen orden del sistema selectivo, el Tribunal Calificador, teniendo en cuenta el nivel mínimo exigible, el nivel de conocimientos demostrado en esta prueba y antes de conocer la identidad de las personas aspirantes, podrá decidir el umbral de puntuación donde establecer la puntuación mínima necesaria para superar la misma, haciendo público dicho acuerdo.

En tal caso, para la obtención de la puntuación de esta prueba, conforme a lo descrito en el párrafo anterior, el Tribunal Calificador aplicará la siguiente fórmula:

PCA = (PC Max / 2) x (1 + (PD – m) / (PD Max – m)).

Dónde:

PCA = Puntuación convertida obtenida por la persona aspirante.

PC Max = Puntuación convertida máxima de la prueba (puntuación máxima alcanzable en la prueba según las Bases de la Convocatoria: 100 puntos).

PD (Puntuación directa obtenida por la persona aspirante) = Número de aciertos – (número de errores x 1/3).

m = Umbral de puntuación directa mínima necesaria para superar la prueba establecido por el Tribunal Calificador.

PD Max = puntuación directa máxima de la prueba (puntuación directa máxima alcanzada en la realización de la prueba).

2.– Segunda prueba: prueba específica, de carácter obligatorio y eliminatorio. Encaminada a evaluar las habilidades y destrezas cognitivas y físicas de las personas aspirantes requeridas para el puesto a desempeñar. La prueba consistirá en un circuito de siete estaciones, en las que se valorará por su ejecución y por el tiempo empleado en su realización. La calificación de esta prueba se realizará sobre una puntuación máxima de 100 puntos, quedando eliminados los y las aspirantes que no obtengan un mínimo de 50 puntos.

Consistirá en la realización de las estaciones descritas en el Anexo II de la presente convocatoria, y cuya valoración se hará conforme a los baremos establecidos al efecto y que se encuentran especificados en el citado Anexo II.

La prueba para evaluar las habilidades y destrezas cognitivas y físicas se realizarán bajo la exclusiva responsabilidad de las personas que en ella tomen parte; para su ejecución, las personas que en ella participen, deberán presentarse con el equipo deportivo adecuado.

3.– Tercera prueba: prueba de aptitud física, de carácter obligatorio y eliminatorio. La calificación de esta prueba se realizará sobre una puntuación máxima de 50 puntos.

Consistirá en la realización de los cinco ejercicios que se contienen en el Anexo III de la presente convocatoria, y cuya valoración se hará conforme a los baremos establecidos al efecto y que se encuentran especificados, también, en el referido Anexo III.

Para superar esta prueba será necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos en cada uno de los cinco ejercicios que la componen, y una puntuación mínima de 25 puntos en el sumatorio de los cinco ejercicios.

Los ejercicios físicos se realizarán bajo la exclusiva responsabilidad de las personas que en ellos tomen parte; para su ejecución, las personas que en ellos participen, deberán presentarse con el equipo deportivo adecuado.

4.– Cuarta prueba: pruebas psicotécnicas, compuesta de dos ejercicios, ambos de carácter obligatorio y eliminatorio individualmente considerados. Dirigidas a determinar las aptitudes y actitudes de los y las aspirantes. Consta de los siguientes ejercicios:

4.1.– Test de Aptitud dirigidos a la evaluación de las aptitudes y/o habilidades más importantes, necesarias para el óptimo desempeño del puesto de trabajo (de la Escala Básica y de la Escala de Inspección) en Desactivación de Explosivos-NRBQ. Las aptitudes evaluables serán las de razonamiento, espaciales y de atención-percepción. Se valorará sobre un máximo de 120 puntos quedando eliminados los y las aspirantes que no obtengan un mínimo de 60 puntos.

En aras al buen orden del sistema selectivo, el Tribunal Calificador, teniendo en cuenta el nivel mínimo exigible, el nivel de conocimientos demostrado en este ejercicio y antes de conocer la identidad de las personas aspirantes, podrá decidir el umbral de puntuación donde establecer la puntuación mínima necesaria para superar el mismo, haciendo público dicho acuerdo.

En tal caso, para la obtención de la puntuación de este ejercicio, conforme a lo descrito en el párrafo anterior, el Tribunal Calificador aplicará la siguiente fórmula:

PCA = (PC Max / 2) x (1 + (PD – m) / (PD Max – m)).

Dónde:

PCA = Puntuación convertida obtenida por la persona aspirante.

PC Max = Puntuación convertida máxima del ejercicio (puntuación máxima alcanzable en el ejercicio según las Bases de la Convocatoria: 120 puntos).

PD (Puntuación directa obtenida por la persona aspirante) = Número de aciertos – (número de errores x 1/3).

m = Umbral de puntuación directa mínima necesaria para superar el ejercicio establecido por el Tribunal Calificador.

PD Max = puntuación directa máxima del ejercicio (puntuación directa máxima alcanzada en la realización del ejercicio).

4.2.– Test de Personalidad dirigido a evaluar rasgos de personalidad general, así como indicadores de desajuste o inadaptación de quienes participan en el procedimiento selectivo. Este ejercicio se valorará con un máximo de 100 puntos, y quedarán eliminados los y las aspirantes que no obtengan un mínimo de 50 puntos. La valoración de esta prueba se hará conforme a los baremos establecidos al efecto y que se encuentran especificados en el Anexo IV.

5.– Quinta prueba: entrevista personal y/o grupal. De carácter obligatorio y eliminatorio, dirigida a determinar la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes, para el desempeño de las funciones y tareas adecuadas al puesto. Se valorará sobre un máximo de 130 puntos, quedando eliminados los y las aspirantes que no obtengan un mínimo de 65 puntos. La valoración de esta prueba se hará conforme a los baremos establecidos al efecto y que se encuentran especificados en el Anexo V.

Octava.– Desarrollo de las pruebas de la oposición.

1.– Las pruebas de la oposición no podrán iniciarse hasta transcurridos dos meses desde la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del País Vasco.

2.– La fecha, hora y lugar de celebración de la primera prueba se anunciará conforme a lo dispuesto en el apartado tres de la base decimoquinta, con una antelación no inferior a siete días naturales. De igual forma se harán públicos los sucesivos anuncios de celebración de las restantes pruebas, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

3.– El Tribunal Calificador podrá disponer la celebración de las pruebas y de los distintos ejercicios que las puedan componer en orden diferente al establecido en esta convocatoria, así como la celebración de varias pruebas el mismo día. En este caso, solo se evaluará cada prueba respecto de quienes hayan superado la anterior.

Atendido el número de aspirantes, y de forma que se haga compatible la realización de las mismas con las necesidades del servicio, el Tribunal Calificador podrá decidir la celebración de las pruebas en diversas tandas.

4.– Se producirá la exclusión automática del procedimiento selectivo de quienes no comparezcan al llamamiento del Tribunal para el desarrollo de las pruebas obligatorias en la fecha, hora y lugar que se señale, incluso por razones de fuerza mayor. La misma regla se aplicará a quienes concurran a la realización de cualquiera de las pruebas obligatorias una vez iniciada la ejecución de las mismas.

Si alguna de las pruebas obligatorias constara de varios ejercicios, se considerará incomparecencia la ausencia o retraso a cualquiera de ellos.

Como excepción a lo anteriormente establecido y con el objeto de garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el desarrollo de las pruebas selectivas, las participantes cuya situación de embarazo, parto o postparto coincida con la celebración de las pruebas de habilidades y destrezas cognitivas y físicas (segunda prueba) y/o la prueba de aptitud física (tercera prueba) y siempre y cuando dichas circunstancias se pongan en conocimiento del Tribunal Calificador con carácter previo a la celebración de dichas pruebas y se acredite mediante certificado médico, podrán retrasar la celebración de las mismas.

A tales efectos realizarán la/s prueba/s antes de la finalización de la última prueba de la fase de oposición, esto es, de la quinta prueba: entrevista personal y/o grupal.

El resto de las pruebas podrán realizarlas con las adaptaciones que sean precisas.

5.– Se deberá comparecer a las diferentes pruebas portando documentación acreditativa de la identidad de la persona participante, cuya presentación podrá ser exigida por el Tribunal Calificador en todo momento.

6.– Los resultados de las pruebas se harán públicos mediante Acuerdo del Tribunal Calificador según lo dispuesto en el apartado tres de la base decimoquinta.

Novena.– Concurso de méritos.

1.– La calificación de la fase de concurso se aplicará solo a las personas que hayan superado la fase de oposición.

2.– Únicamente podrán valorarse aquellos méritos que estuvieran contraídos con anterioridad a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

3.– La fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio ni las puntuaciones obtenidas en la misma podrán tenerse en cuenta para superar las pruebas de la fase de oposición.

4.– La fase de concurso consistirá en la valoración de:

4.1.1.– Conocimiento de los idiomas inglés, francés y alemán. Se valorará la acreditación documental del conocimiento de tales lenguas mediante certificado oficial expedido por centros educativos habilitados legalmente para la expedición de títulos con validez académica. Este apartado se valorará hasta un máximo de 60 puntos según el siguiente detalle y niveles:

Nivel intermedio (B2 del Marco Común de referencia de Lenguas Europeas o equivalentes): 10 puntos por idioma.

Nivel avanzado (C1 o superior del Marco Común de referencia de Lenguas Europeas o equivalente): 20 puntos por idioma.

El mismo idioma no podrá dar lugar a más de una valoración, por lo que únicamente se tendrá en cuenta el de mayor nivel.

Décima.– La valoración del conocimiento del euskera.

El conocimiento de Euskera se valorará como mérito, otorgando 20 puntos a quienes tengan acreditado el Perfil Lingüístico 1 de la Ertzaintza, o se les haya reconocido o equiparado de conformidad con lo establecido en el Decreto 297/2010, de 9 de noviembre, de convalidación de títulos y

certificados acreditativos de conocimientos de euskera, y equiparación con los niveles del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (BOPV n.º 219, de 15 de noviembre de 2010), o en el Decreto 47/2012, de 3 de abril de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera, a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

No se realizará prueba alguna destinada a la acreditación del conocimiento del euskera en el desarrollo del proceso selectivo.

Undécima.– Calificación final del sistema selectivo.

1.– La puntuación final del sistema selectivo será la suma de las obtenidas en los distintos ejercicios o pruebas que componen la oposición y el concurso, incrementada con la que, en su caso, resulte de la evaluación como mérito del conocimiento del euskera y determinará el orden de prelación de las personas participantes en el procedimiento selectivo, diferenciado por categorías.

2.– Los empates a puntuación en el orden de clasificación, se dirimirán conforme con los siguientes criterios en el orden que se establece:

a) La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

b) Mejor puntuación obtenida en la entrevista personal y/o grupal.

c) Mejor puntuación obtenida en las pruebas específicas.

3.– Concluida la calificación del procedimiento selectivo, el Tribunal Calificador aprobará y publicará conforme a lo dispuesto en el apartado tercero de la base decimoquinta, y remitirá a la Dirección de la Academia Vasca de Policía y Emergencias:

a) La relación definitiva de quienes han superado el procedimiento selectivo, por orden de mayor a menor puntuación obtenida.

b) La relación definitiva de personas seleccionadas, integrada por quienes hubieran superado el procedimiento selectivo siguiendo la prelación del orden de clasificación y tuvieran cabida en el número de plazas convocadas.

4.– Si entre la publicación establecida en el punto anterior y el acceso al Curso de Formación en Especialización en Desactivación Explosivos-NRBQ se produjeran variaciones por cualquier circunstancia en la relación de personas seleccionadas, se publicará según lo establecido en el apartado tres de la base decimoquinta el Acuerdo o Resolución que determine tal modificación.

Decimosegunda.– Adecuación al cuadro de exclusiones médicas.

1.– Durante el proceso selectivo, curso de formación y periodo de prácticas o al término de las mismas, las personas que se encuentren realizando los mismo, podrán ser sometidas a cuantas pruebas médicas sean precisas en orden a comprobar su adecuación al cuadro de exclusiones médicas establecido en la base segunda letra e).

2.– A los fines previstos en el apartado anterior, el director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias nombrará un Tribunal Médico, cuya designación se hará pública según lo dispuesto en el apartado tres de la base decimosegunda.

3.– El Tribunal Médico estará integrado por un presidente/a, dos vocales y un secretario/a.

4.– Los informes que emita el Tribunal Médico deberán ser motivados cuando se advierta la concurrencia de alguna causa de exclusión y el procedimiento que se siga, en todo caso, respetará el derecho de audiencia de la persona afectada por el mismo.

5.– El órgano competente para declarar la exclusión por las causas previstas en cuadro de exclusiones médicas será el director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

6.– Al Tribunal Medico previsto en esta base le son de aplicación las reglas contenidas en el número 2, 7 y 8 de la base quinta.

Decimotercera.– El curso de especialización en desactivación de explosivos-NRBQ.

1.– Las personas seleccionadas según lo dispuesto en la base décima serán convocadas mediante Resolución del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias para la realización del Curso de Especialización en Desactivación de Explosivos -NRBQ.

2.– La comunicación a las personas seleccionadas para su incorporación al curso se tramitará por el director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

3.– El Curso de Especialización en Desactivación de Explosivos -NRBQ, constará de un periodo de formación y de un periodo de prácticas, ambos de carácter obligatorio y eliminatorio, siendo preciso superar ambos periodos para superar el curso.

4.– El periodo de formación de Especialización en Desactivación de Explosivos -NRBQ se desarrollará en la Academia Vasca de Policía y Emergencias o en el centro que se designe por el director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, y se impartirá de conformidad con lo previsto en el Plan de Estudios, con la duración que en el mismo se establezca.

5.– La no incorporación al periodo de formación en la fecha en que el mismo se inicie conllevara la baja del mismo de las personas no incorporadas; salvo que dicha ausencia se produzca por causa de fuerza mayor debidamente notificada a la Academia Vasca de Policía y Emergencias por parte de la persona afectada. Se entenderá que existe fuerza mayor cuando la no incorporación sea consecuencia de una incapacidad laboral transitoria, justificada mediante el correspondiente parte de baja por enfermedad o accidente.

El abandono voluntario del periodo de formación con anterioridad a su finalización otorgará a favor de la Administración la posibilidad de recabar a la persona renunciante la devolución de las cantidades invertidas en su formación. A tales efectos podrán ser reclamadas las cantidades derivadas de las siguientes actuaciones:

– El importe del periodo de Formación (de acuerdo a la vigente normativa de precios públicos).

– El importe de la equipación personal entregada durante el curso de formación.

6.– Durante la realización del periodo de formación, será la Academia de Policía del País Vasco el órgano competente para conceder cualquier tipo de licencia o permiso que exima de la asistencia a actividades lectivas.

La asistencia a las actividades lectivas durante el periodo de formación es obligatoria, y tendrá la consideración de necesidades de servicio a efectos de cualquier solicitud de permiso.

7.– En aras a garantizar la igualdad de oportunidades y trato, el director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias podrá adaptar durante el periodo de formación las fechas y/o lugares para la realización de dicho periodo en el caso de mujeres que por motivos de riesgo por embarazo o por estar de parto o en periodo de pre o postparto inmediatos así lo precisen, siempre y cuando dichas circunstancias se pongan en conocimiento del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias con carácter previo a la celebración del citado periodo y se acredite mediante certificado médico.

8.– La calificación del periodo de formación se hará pública mediante Resolución de la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias en el tablón de anuncios de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, así como en la intranet departamental Gurenet.

9.– El director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias declarará la exclusión de aquellas personas que, de conformidad con los criterios evaluativos aplicables al curso, si de la evaluación parcial de las materias contenidas en el Plan de Estudios se desprende la imposibilidad material de superación del periodo de formación.

Asimismo, declarará la exclusión de quienes no superen el periodo de formación.

10.– Se incorporarán al período de prácticas las personas que hayan superado el periodo de formación.

11.– Con anterioridad al inicio del período de prácticas, el director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias dictará Resolución por la que se establezcan la duración, los sistemas y procedimientos de valoración y superación del período de prácticas, así como la fecha de incorporación al mismo.

Dicha Resolución se publicará en el tablón de anuncios de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, así como en la intranet departamental, Gurenet.

12.– Durante el período de prácticas se evaluará la eficacia profesional vinculada con la ejecución de tareas propias de la especialidad de Escoltas.

La evaluación recaerá únicamente sobre los hechos que acontezcan durante el tiempo establecido de duración del período de prácticas.

Si durante el período de prácticas se produjere alguna circunstancia que impidiera a algunas de las personas seleccionadas completar dicho período y obtener la especialidad, podrán ser incorporadas a la realización de las prácticas aquellas personas que hubieran superado el curso de formación siguiendo el orden de prelación establecido, debiendo en este caso realizar la totalidad de las mismas.

13.– Las calificaciones del período de prácticas se harán públicas por el director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias en la forma prevista en la Base Decimosexta.

14.– El director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias declarará la exclusión de aquellas personas que, de conformidad con los criterios evaluativos aplicables al curso, si de la evaluación parcial de las materias contenidas en el Plan de Estudios se desprende la imposibilidad material de superación del periodo de prácticas.

Asimismo, declarará la exclusión de quienes no superen el periodo de prácticas.

15.– La calificación final del Curso se hará pública conforme a lo dispuesto en el apartado tres de la base decimoquinta, de conformidad con lo previsto en el Plan de Estudios.

Decimocuarta.– Cobertura de vacantes.

La superación del presente Curso no otorgará por sí solo derecho a adscripción de un determinado puesto de trabajo.

Ello no obstante, las personas que superen el presente Curso de Especialización estarán obligadas a solicitar, en la primera convocatoria que se produzca, por los sistemas contemplados en el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de

Policía del País Vasco, y con carácter preferente, todas aquellas vacantes que requieran para su provisión de la formación y conocimientos adquiridos, pudiendo, de no hacerlo así, ser adscritos o asignados con carácter forzoso a cualquiera de ellos. En este último caso, no existirá derecho a compensación económica alguna.

Decimoquinta.– Disposiciones finales.

1.– Durante el curso de formación, el alumnado estará sometido a las normas de régimen interno y disciplinario del Reglamento de Régimen Interior de la Academia Vasca de Policía y Emergencias y, con carácter supletorio, para aquellos supuestos en que el hecho no constituya simple falta de disciplina docente, a las normas de Régimen Disciplinario de los Cuerpos de Policía del País Vasco.

En aplicación del artículo 38.2 del Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el reglamento de selección y formación de la Policía del País Vasco, en todo caso, será causa de exclusión del proceso selectivo la imposición de una sanción por la comisión de una infracción tipificada como grave o muy grave en cualquiera de las dos normas señaladas en el punto anterior.

2.– La participación en la presente convocatoria tiene carácter voluntario, por lo que en aplicación del Decreto 5/2012, de 17 de enero, sobre indemnizaciones por razón del servicio del personal al servicio de la Ertzaintza, su realización, así como la asistencia a los exámenes, pruebas de evaluación o pruebas prácticas y a todos aquellos actos a que sea necesario concurrir por razón del desarrollo y con motivo de la conclusión del procedimiento de selección, no dará derecho a indemnización alguna.

3.– Salvo disposición expresa en contario, las publicaciones se realizarán en el Tablón de Anuncios de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, sin perjuicio de que puedan ser consultadas en la intranet corporativa Gurenet.

La fecha de publicación, en el Tablón de Anuncios de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, será determinante a efectos de cómputo de plazos.

4.– Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrán las personas interesadas interponer recurso potestativo de reposición ante la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, o bien podrán impugnarla directamente ante el orden jurisdiccional Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a su publicación. En este último caso, deberán respetarse las reglas de competencia territorial de los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo, contenidas en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Los actos administrativos que deriven de la presente convocatoria, de la actuación del Tribunal Calificador o de los órganos de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma previstos en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común.

En Arkaute, a 9 de septiembre de 2026.

El director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias,
JON GURUTZ GOMEZ GOICOLEA.

ANEXO I

PRUEBA DE CONOCIMIENTOS

INDICE DE MATERIAS.

(Se facilitará temario).

Química básica NRBQ.

Tema 1.º La química del Carbono.

Tema 2.º La química del Fósforo.

Tema 3.º Los estados de agregación de la materia.

Tema 4.º Sistemas dispersos.

Tema 5.º Toxicología.

Nota: La formulación figura a efectos de explicación y/o comprensión, no tendrá el aspirante que desarrollar formulación en estas pruebas de acceso.

Aspectos biológicos NRBQ.

Tema 1.º Amenaza biológica.

Tema 2.º Aparatos y sistemas orgánicos.

Tema 3.º Epidemiología.

Tema 4.º Formas de organización de los seres vivos.

Tema 5.º Genética.

Tema 6.º Los seres vivos. Microorganismos como agentes patógenos.

Materia nuclear (Física).

Tema 1 Fundamentos generales radiactividad.

Partículas elementales (átomo).

Estructura atómica, tipos de nucleidos.

Ionización y excitación, Radiación electromagnética.

Rayos X, Gamma, Neutrones, Radiactividad, Reacciones nucleares.

Fisión y Fusión nuclear.

ANEXO II

PRUEBA ESPECÍFICA

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN DESACTIVACIÓN DE EXPLOSIVOS-NRBQ

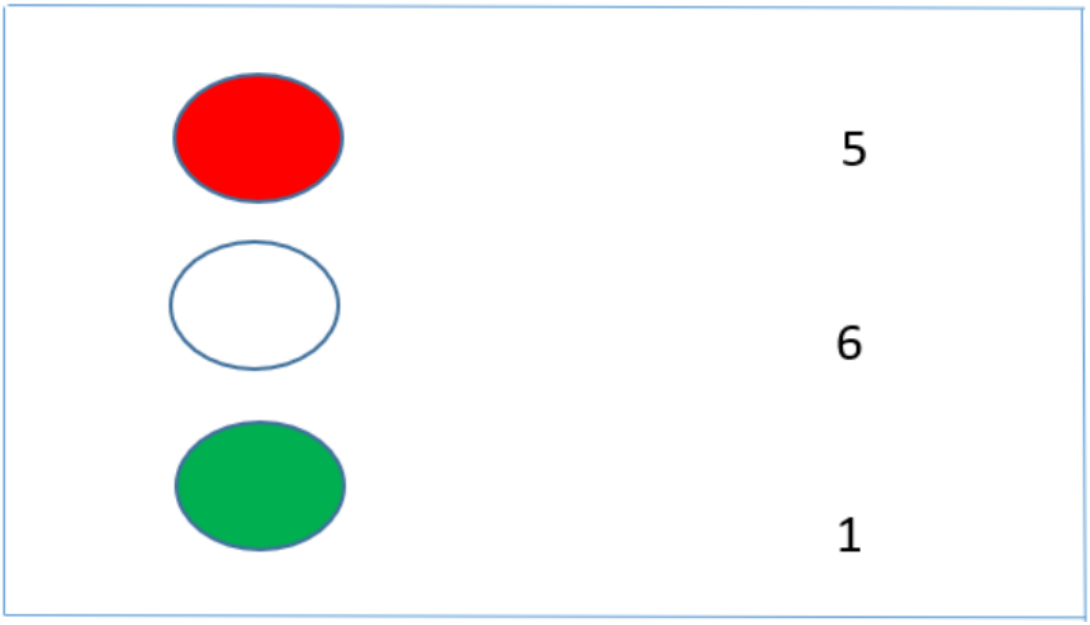
La prueba consistirá en la materialización de un circuito con varias estaciones. El circuito habrá de ser completado en su integridad en menos de 76 segundos. Toda persona que supere el tiempo marcado o realice el circuito de manera incorrecta será considerada «no apta» y quedará excluida del proceso selectivo. Únicamente se podrá realizar un intento de cada una de las estaciones que componen el circuito, quedando excluido sino realiza todas y cada una de ellas.

Baremo de puntuación:

Segundos	Puntos
Menos de 40 segundos	100
Entre 45 y 50 segundos	75
Entre 55 y 65 segundos	50
Entre 70 y 75 segundos	25
En 76 segundos o más	0

1.– El tiempo comenzará a contar en el momento en que la persona aspirante toque la tarjeta que encontrará sobre una mesa. Colocará esta tarjeta boca arriba y encontrará en ella tres colores y el número que corresponde a cada uno de ellos, numerados del 1 al 10. La persona aspirante deberá memorizar las 3 combinaciones de dicha tarjeta, siendo conocedor que está consumiendo el tiempo disponible para completar el circuito.

Ejemplo:



2.– Pasar reptando por debajo de una estructura de 2 metros de longitud y 40 centímetros de altura.

3.– Pasar por encima de un potro dando un brinco, pudiendo tocar el mismo únicamente con las manos.

4.– Subir desde la escalera vertical hasta la escalera horizontal, llegar hasta el final de la misma. Si el/la candidato/a no llegara a agarrar la última asa de la escalera horizontal, será eliminado del proceso.

5.– Pasar por encima de dos bancos suecos, desde el principio hasta el final, conservando el equilibrio en todo momento.

6.– Hacer una voltereta sobre una colchoneta.

7.– En la última posta habrá 3 balones, cada uno de un color. La persona aspirante pasará, uno por uno, los balones por encima de una barra y, tras recogerlos, los introducirá en la caja del número que corresponda a cada balón en base a la tarjeta que habrá memorizado al inicio de la prueba. La prueba se dará por finalizada cuando los 3 balones se hayan introducido correctamente.

ANEXO III

PRUEBAS FÍSICAS DE ACCESO

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN EXPLOSIVOS-NRBQ

La prueba de aptitud física será de carácter obligatorio y eliminatorio y consistirá en la realización de los ejercicios físicos siguientes:

1.– Course Navette.

2.– Press de banca.

3.– Flexiones de brazos en barra/flexión mantenida.

4.– Circuito de agilidad.

5.– Salto vertical.

Cada uno de los ejercicios se valorará de 5 a 10 puntos, según baremos.

Para dar por superada la prueba de aptitud física será necesario obtener un mínimo de 5 puntos en cada uno de los ejercicios y, por lo tanto, una puntuación mínima de 25 puntos en el conjunto de los cinco ejercicios que integran la prueba de aptitud física.

1.– COURSE NAVETTE.

Descripción: el/la aspirante se colocará detrás de una línea y a una señal sonora comenzará la prueba. Correrá hasta llegar a pisar la línea situada en el lado contrario (a 20 m) y esperará a oír una señal sonora para continuar la carrera. Esta situación se repetirá durante todo el test.

El ritmo de carrera se regulará mediante un dispositivo de audio que emitirá un sonido a intervalos regulares.

Medición: Si alguno de los/las aspirantes:

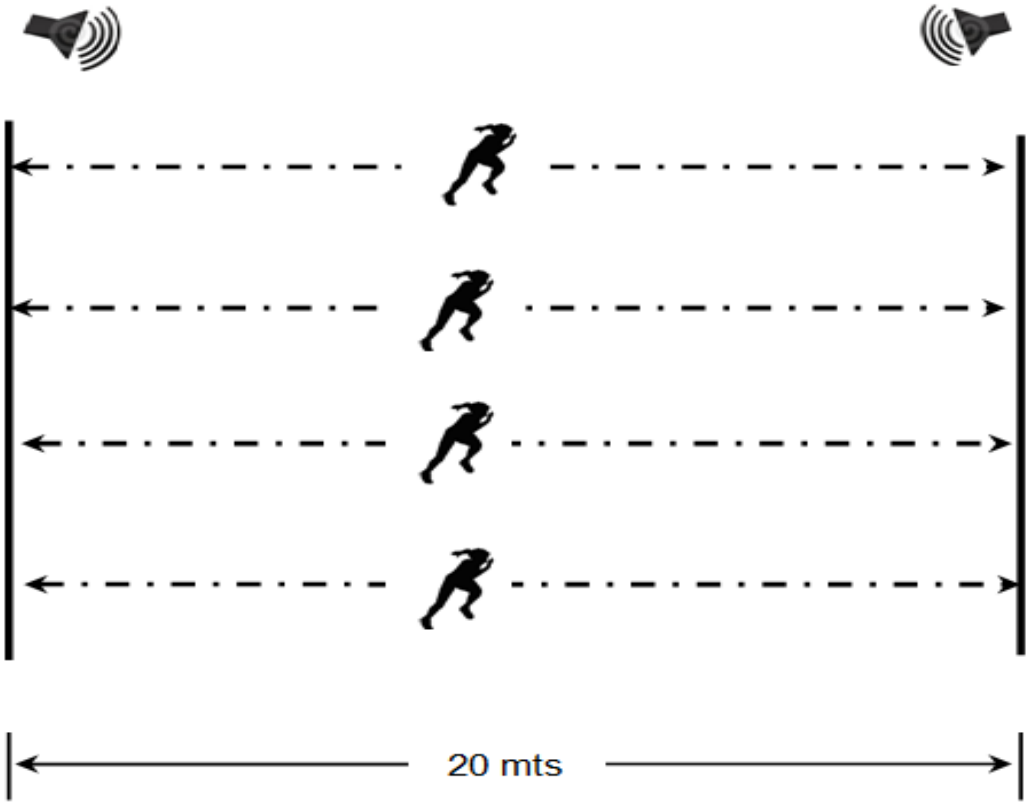
No pisa la línea en el momento señalado por el dispositivo de audio.

Va por delante del ritmo que marca la señal sonora.

Realiza el cambio de sentido sin haber pisado la línea.

Hace giros circulares, en lugar de pivotar sobre la línea.

Se le dará un primer aviso. En el caso de que se produjera un segundo aviso por cualquiera de los motivos citados, se dará por finalizada la prueba, anotándose el último periodo completado.



BAREMOS COURSE NAVETTE

HOMBRES.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Puntos
12 ½	12	11 ½	11	10 ½	10
12	11 ½	11	10 ½	10	9
11 ½	11	10 ½	10	9 ½	8
11	10 ½	10	9 ½	9	7
10 ½	10	9 ½	9	8 ½	6
10	9 ½	9	8 ½	8	5,5
9 ½	9	8 ½	8	7 ½	5

MUJERES.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Puntos
10	9 ½	9	8 ½	8	10
9 ½	9	8 ½	8	7 ½	9
9	8 ½	8	7 ½	7	8
8 ½	8	7 ½	7	6 ½	7
8	7 ½	7	6 ½	6	6
7 ½	7	6 ½	6	5 ½	5,5
7	6 ½	6	5 ½	5	5

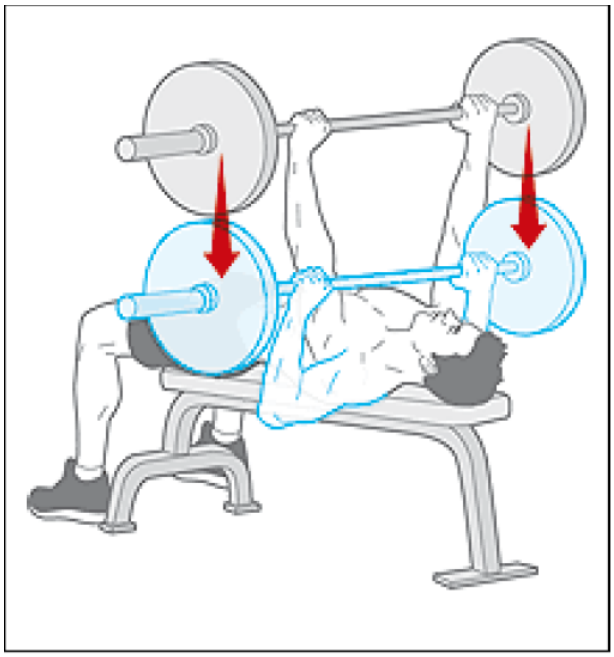
2.– PRESS DE BANCA.

Descripción: En tendido supino sobre un banco, piernas flexionadas, pies apoyados en el suelo y manos separadas con una anchura ligeramente superior a la de los hombros (la yema del pulgar llegará a tocar la parte lisa y rugosa de la barra con la que se realiza la prueba), flexión profunda de brazos hasta tocar el pecho con la barra y posterior extensión completa.

Una vez comenzado el ejercicio no se podrá parar, ni mover las manos del agarre inicial, ni levantar los pies del suelo, ni tampoco realizar movimientos compensatorios con el cuerpo. Si se incumple alguno de estos requisitos, se detendrá la prueba y se anotarán las repeticiones realizadas correctamente hasta ese momento.

El peso a levantar será de 39 kilos para los hombres y 27 kilos para las mujeres.

Medición: No se contabilizarán aquellas alzadas que no estén realizadas correctamente (flexión profunda hasta tocar el pecho y extensión completa de brazos).



BAREMOS PRESS DE BANCA

HOMBRES 39 kilos.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Nota
45	43	41	39	37	10
44	42	40	38	36	9
42-43	40-41	38-39	36-37	34-35	8
40-41	38-39	36-37	34-35	32-33	7
36-39	34-37	32-35	30-33	28-31	6
30-35	28-33	26-31	24-29	22-27	5,50
22-29	20-27	18-25	16-23	14-21	5

MUJERES 27 kilos.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Nota
35	33	31	29	27	10
34	32	30	28	26	9
32-33	30-31	28-29	26-27	24-25	8
30-31	28-29	26-27	24-25	22-23	7
26-29	24-27	22-25	20-23	18-21	6
20-25	18-23	16-21	14-19	12-17	5,50
12-19	10-17	8-15	6-13	4-11	5

3.– TRACCIÓN DE BRAZOS EN LA BARRA FIJA.

HOMBRES.

Descripción: Colgado de una barra fija, con las palmas de las manos hacia adelante y separadas un poco más de la anchura de los hombros (foto 1), el aspirante flexiona los brazos y levanta su cuerpo hasta lograr sobrepasar la barra con la barbilla (foto 2). A continuación, desciende el cuerpo hasta la posición inicial (foto 3), y realiza una parada de 1" – 2", y a continuación realiza una nueva alzada. Una vez comenzado el ejercicio no se podrá descansar, excepto para las paradas obligatorias entre repetición y repetición.

La cabeza estará, en todo momento, en prolongación del tronco. Si la barbilla toca la barra con la cabeza echada hacia atrás, es decir extendiendo el cuello, la alzada será considerada nula.

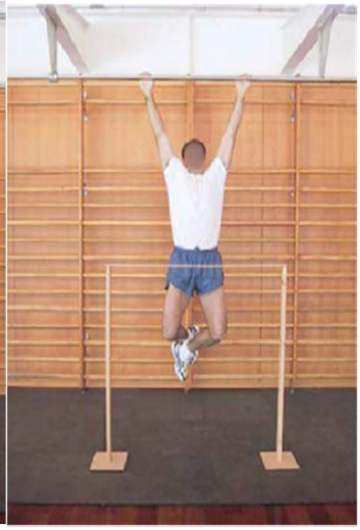
No se permitirán balanceos, flexionar las piernas ni movimientos compensatorios. Para impedir lo anterior, se colocará un listón delante del aspirante sujetado por dos soportes a una distancia de 35 cm. de la vertical de la barra. Si se derriba el listón se dará por finalizada la prueba, apuntándose el número de repeticiones realizadas correctamente.

No se pueden utilizar guantes. Se puede utilizar magnesia (se ofrecerá en el lugar del examen).

Medición: Se permitirá un intento. Se anotará el número de alzadas que el aspirante realice de manera correcta, según las indicaciones anteriores.


Foto 1


Foto 2


Foto 3

3.– FLEXIÓN MANTENIDA DE BRAZOS EN BARRA FIJA.

MUJERES

Descripción: La aspirante se sube al banco y se agarra a una barra fija, con agarre supino y las manos a la anchura de los hombros, flexiona los brazos completamente y levanta su cuerpo hasta lograr sobrepasar la barbilla por encima de la barra sin tocarla (Foto 1).

No se permitirán balanceos, flexionar las piernas ni movimientos compensatorios. Para impedir lo anterior, se colocará un listón delante de la aspirante sujetada por dos soportes a una distancia de 35 cm. de la vertical de la barra. Si se derriba el listón se dará por finalizada la prueba, apuntándose el tiempo obtenido hasta ese momento.

La prueba acabará en el momento en que la barbilla baje por debajo del nivel de la barra horizontal o bien cuando se derribe el listón.

La cabeza estará, en todo momento, en prolongación del tronco. Si la barbilla toca la barra con la cabeza echada hacia atrás, es decir extendiendo el cuello, se dará por finalizada la prueba.

No se pueden utilizar guantes. Se puede utilizar magnesia.

Medición: Se permitirá un intento. El cronómetro se pondrá en marcha en el momento que pierdan contacto los pies con el banco y se parará cuando la barbilla pase por debajo del nivel de la barra. Se anotará el tiempo realizado en la posición correcta.





Foto 1

BAREMOS TRACCIÓN DE BRAZOS EN LA BARRA FIJA

HOMBRES.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Nota
16	15	14	13	12	10
15	14	13	12	11	9
14	13	12	11	10	8
12	11	10	9	8	7
10	9	8	7	6	6
8	7	6	5	4	5,5
6	5	4	3	2	5

MUJERES.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Nota
1'38" o más	1'34" o más	1'30" o más	1'26" o más	1'22" o más	10
1'34"-1'37"9	1'30"-1'33"9	1'26"-1'29"9	1'22"-1'25"9	1'18"-1'21"9	9
1'30"-1'33"9	1'26"-1'29"9	1'22"-1'25"9	1'18"-1'21"9	1'14"-1'17"9	8
1'20"-1'29"9	1'16"-1'25"9	1'12"-1'21"9	1'08"-1'17"9	1'04"-1'13"9	7
1'10"-1'19"9	1'06"-1'15"9	1'02"-1'11"9	58"-1'07"9	54"-1'03"9	6
57"-1'09"9	53"-1'05"9	49"-1'01"9	45"-57"9	41"-53"9	5,5
45"-56"9	41"-52"9	37"-48"9	33"-44"9	29"-40"9	5

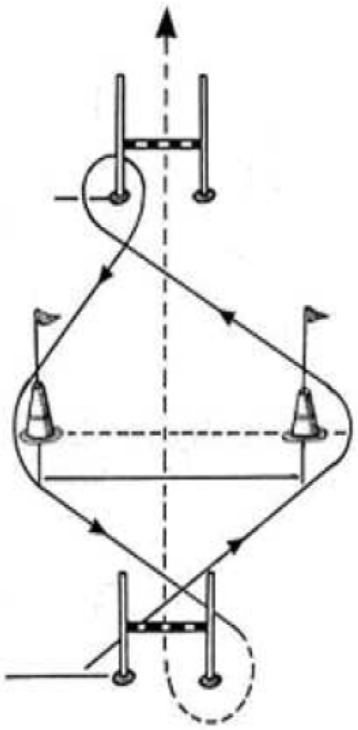
4.– TEST DE AGILIDAD.

Descripción: El/la aspirante se colocará en posición de salida alta detrás de la línea de partida, en posición estática, que se corresponde con la primera valla. La salida se podrá realizar indistintamente por la derecha o por la izquierda de la valla, completando en cada caso el recorrido correspondiente y que aparece detallado en el dibujo.

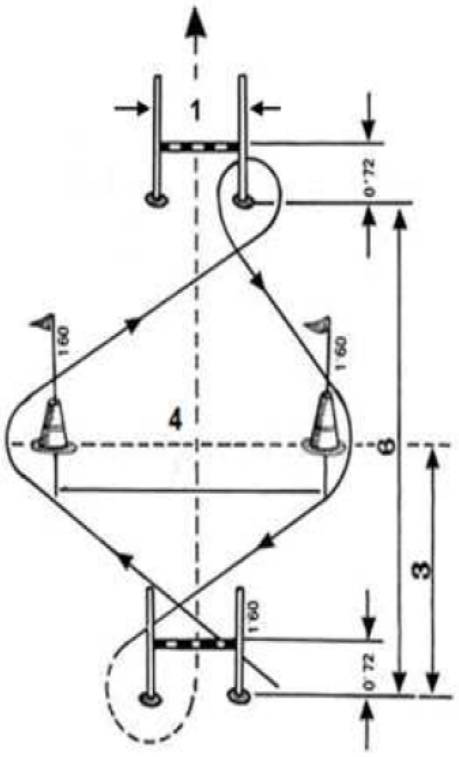
Ejecución: Cuando el examinador le autorice, el/la aspirante iniciará la prueba. Deberá desplazarse hacia la banderola más alejada, sortearla e ir hacia la valla, pasarla por debajo, sortear la siguiente banderola y sobrepasar las dos vallas por encima. Al paso por la última valla, se registrará el tiempo realizado, por medio de células fotoeléctricas.

Medición: Se permitirán dos intentos y se tomará como valido el intento que mejor tiempo haya registrado. La persona aspirante que realice dos intentos nulos quedará eliminada.

Si la persona aspirante derriba o modifica algún elemento del circuito (desplazamiento de vallas y/o banderolas) o equivoca el recorrido, el intento se considerará nulo.



Recorrido salida por la izquierda



Recorrido salida por la derecha

Por debajo de la valla ——————

Por encima de la valla - - - - - - -

BAREMOS CIRCUITO DE AGILIDAD

HOMBRES.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Nota
8"80 o menos	8"90 o menos	9"00 o menos	9"20 o menos	9"50 o menos	10
8"81-8"91	8"91-9"01	9"01-9"11	9"21-9"31	9"51-9"61	9
8"92-9"07	9"02-9"17	9"12-9"27	9"32-9"47	9"62-9"77	8
9"08-9"38	9"18-9"48	9"28-9"58	9"48-9"78	9"78-10"08	7
9"39-9"79	9"49-9"89	9"59-9"99	9"79-10"19	10"09-10"49	6
9"80-10"30	9"90-10"40	10"00-10"50	10"20-10"70	10"50-11"00	5,5
10"31-11"05	10"41-11"15	10"51-11"25	10"71-11"45	11"01-11"75	5

MUJERES.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Nota
9"80 o menos	9"90 o menos	10"00 o menos	10"20 o menos	10"50 o menos	10
9"81-9"91	9"91-10"01	10"01-10"11	10"21-10"31	10"51-10"61	9
9"92-10"07	10"02-10"17	10"12-10"27	10"32-10"47	10"62-10"77	8
10"08-10"38	10"18-10"48	10"28-10"58	10"48-10"78	10"78-11"08	7
10"39-10"79	10"49-10"89	10"59-10"99	10"79-11"19	11"09-11"49	6
10"80-11"40	10"90-11"50	11"00-11"60	11"20-11"80	11"50-12"10	5,5
11"41-12"25	11"51-12"35	11"61-12"45	11"81-12"65	12"11-12"95	5

5.– SALTO VERTICAL.

Descripción: Posición inicial. De pie sobre el suelo y con las manos en las caderas. Podrá flexionar el tronco y rodillas, pero no separar del suelo ninguna parte de los pies antes de saltar ni soltar las manos de las caderas. El/la candidato/a saltará tan alto como pueda, cayendo con las piernas extendidas, pudiendo flexionarlas una vez producido el contacto con el suelo.

Medición: Dos intentos y se toma el mejor. El salto será nulo si no cae con las piernas extendidas o se separan las manos. En caso de realizar dos intentos nulos, habrá un tercer y último intento.





BAREMOS SALTO VERTICAL

HOMBRES.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Nota
50	48	46	44	42	10
49	47	45	43	41	9
48	46	44	42	40	8
46	44	42	40	38	7
42	40	38	36	34	6
40	38	36	34	32	5,5
35	33	31	29	27	5

MUJERES.

<35 años	35-40 años	41-45 años	46-50 años	>50 años	Nota
38	36	34	32	30	10
37	35	33	31	29	9
36	35	33	31	29	8
34	32	30	28	26	7
30	28	26	24	22	6
28	26	24	22	20	5,5
23	22	21	20	19	5

ANEXO IV

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN EXPLOSIVOS- NRBQ

CUARTA PRUEBA DE LA FASE DE OPOSICIÓN

(TEST DE PERSONALIDAD)

Test de personalidad dirigido a evaluar rasgos de personalidad general, así como evaluar el nivel de competencia de cada persona aspirante para el desempeño de las funciones propias del puesto en el área emocional, social y organizacional; así como estimar el grado de normalidad o ausencia de desviación de cada persona participante en el procedimiento selectivo atendiendo a la detección de posibles casos de patología.

Este ejercicio se valorará de 0 a 100 puntos, procediéndose automáticamente a la exclusión de quienes no obtengan un mínimo de 50 puntos.

Para que este ejercicio pueda ser valorado. deberá responderse a todos los ítems: la existencia de una o más en blanco, así como una respuesta en la línea de anulación y/o contestar con una doble respuesta a un mismo ítem, equivaldrá a «0» puntos.

La corrección del ejercicio se realizará guardando el anonimato de las personas aspirantes.

Las dimensiones y escalas a analizar serán las siguientes:

Ajuste emocional:

– Tolerancia al estrés.

– Autocontrol.

– Seguridad en sí mismo.

– Control sobre fracaso y frustración.

Ajuste psíquico:

– Ansiedad.

– Depresión.

– Hostilidad.

– Paranoidismo.

– Histrionismo.

– Distorsión de imagen.

Ajuste social:

– Amabilidad.

– Sociabilidad.

– Asertividad.

– Liderazgo.

– Trabajo en equipo.

Ajuste organizacional:

– Solución de problemas.

– Atención a las normas.

– Flexibilidad.

– Sentido del deber.

– Iniciativa.

– Planificación y Organización.

– Movilidad.

Corrección: La corrección se iniciará con la obtención de las puntuaciones directas de las escalas que componen el test. A continuación, las puntuaciones directas se baremarán de acuerdo a una escala de puntuación comparable (generalmente centiles). Seguidamente, el centil de cada escala (y del indicador de distorsión de imagen) se valora con una puntuación entre 0 y 1 punto, atendiendo al grado de ajuste al puesto convocado. Según lo descrito, la puntuación máxima que se puede obtener en el test es de 22 puntos. El sumatorio de los puntos obtenidos en las 21 escalas de medición y en el indicador de distorsión de imagen distribuye una puntuación, definiendo a su vez, los diez niveles de adecuación que se detallan a continuación:

Factores o escalas (puntos)	Niveles de adecuación
≥21	10
≥19	9
≥17	8
≥15	7
≥13	6
≥11	5
≥09	4
≥07	3
≥05	2
<05	1

Finalmente, se adjudicarán a los niveles de adecuación la puntuación otorgada en las bases de convocatoria para el ejercicio, tal y como se refleja en la siguiente tabla:

Niveles de adecuación	Puntuación final
10	100
9	90
8	80
7	70
6	60
5	50
4	40
3	30
2	20
1	10

ANEXO V

CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN EXPLOSIVOS-NRBQ

QUINTA PRUEBA DE LA FASE DE OPOSICIÓN

(ENTREVISTA PERSONAL)

Metodología.

La entrevista está basada en la metodología de la entrevista conductual. El marco teórico de este tipo de entrevista admite distribuir equilibradamente diferentes tipos de preguntas como las que se indican a continuación:

Sobre credenciales: son preguntas sobre los estudios de la persona aspirante, su historial de empleo, éxitos y fracasos que ha tenido. Ejemplo: ¿Qué tipo de formación ha recibido?

Preguntas sobre la experiencia: Sondean información sobre su experiencia laboral y profesional. Ejemplo: ¿Cuáles eran sus funciones en su último destino?

Preguntas hipotéticas: Cubren varias áreas: sobre sus destinos, compañeros/as y superiores, metas, futuro, sobre sí mismo. Ejemplo: ¿Cuáles son sus metas para los próximos años?

Preguntas de descripción de conducta: Este tipo de preguntas se refieren a conductas desarrolladas por la persona aspirante en relación con las competencias evaluadas.

Competencias a valorar:

1.– CREDIBILIDAD PROFESIONAL.

Responsabilidad: Habilidad para ser consciente en todo momento de las obligaciones asumidas y de la exigencia de cumplir con los compromisos adquiridos, y dedicar el esfuerzo necesario para su cumplimiento. Persona con sentido del deber. Fiable en el trabajo.

Integridad personal/eticidad: Interiorización de normas y principios que hacen responsable al individuo de su propio bienestar y, consecuentemente, del de los demás, mediante un comportamiento basado en conductas morales socialmente aceptadas. Poseen una intachable reputación y antecedentes, son correctos/as en sus actuaciones y tienen claramente definida la primacía del bien colectivo sobre los intereses particulares.

Discreción: Persona que demuestra prudencia, rectitud, juicio para hablar y obrar. Exactitud para guardar los secretos. Es capaz de no utilizar sus conocimientos técnicos para afirmarse frente a sus subordinados/as en niveles que son específicos de aquellos.

Compromiso con la organización: Tener capacidad para alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de tal forma que promuevan las metas y se cumpla con la misión de la organización. Ser capaz de generar un sentimiento de orgullo por pertenencia al grupo. Ser capaz de canalizar la ambición personal a través de los objetivos de la organización.

2.– MOTIVACIÓN.

Tenacidad/persistencia: Capacidad para perseverar en un asunto o problema hasta que este quede resuelto o hasta comprobar que el objetivo no es alcanzable en un periodo razonable. Alta motivación interna.

Iniciativa: Arranque, disposición para actuar, para intentar nuevos métodos y darse a sí mismo motivación sin excesivas incitaciones de los/las superiores.

3.– CONTROL EMOCIONAL.

Estabilidad emocional: Capacidad de mantenerse ecuánime y mesurado, con ánimo sereno y juicio imparcial, aún en circunstancias difíciles. Sus reacciones son proporcionales a la situación y presenta una continuidad en sus estados de ánimo. Capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada.

Tolerancia al estrés: Capacidad de mantenerse tranquilo y funcionar con eficacia en situaciones prolongadas de gran presión para el individuo, y de sobreponerse con rapidez a estímulos externos impactantes. Mantenimiento firme del carácter bajo presión u oposición. Respuestas controladas en situaciones de tensión.

Control sobre el fracaso y la frustración: Capacidad para hacer frente al fracaso, para comprenderse a sí mismo/a, para fijarse metas razonables y ejercer el control de sí mismo/a. Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de decepción y/o rechazo. Ser especialmente diestro/a en que acontecimientos de su vida privada no influyan en su trabajo.

Conocimiento y seguridad en sí mismo/a: Persona con capacidad para reconocer las propias emociones y defectos, las propias fortalezas y debilidades. Es consciente de la imagen que provoca en sus compañeros/as y/o subordinados/as y capaz de modificarla en función de sus actuaciones. Manifiesta enorme convicción en cuanto a sus capacidades incluso cuando los demás duden.

4.– TRABAJO EN EQUIPO.

Espíritu de equipo y cooperación: Tener la capacidad de trabajar en colaboración con los demás para la consecución de una meta común. Ser una persona colaboradora eficaz incluso cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con sus intereses personales. Ser capaz de transmitir de manera espontánea su experiencia y conocimientos y mostrar un apoyo incondicional a los/las compañeros/as.

Adaptabilidad: Capacidad para enfrentarse con flexibilidad y versatilidad a situaciones nuevas y para aceptar los cambios positiva y constructivamente. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera.

Capacidad de comunicación: Capacidad para expresar ideas o hechos claramente y de una manera persuasiva. Saber comunicar exactamente los contenidos de un mensaje a los/las miembros del grupo sin provocar confusiones o malos entendidos, y para transmitir de forma sencilla un alto nivel de conocimiento técnico.

5.– AFRONTAMIENTO Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

Objetividad: Habilidad para independizarse de las circunstancias y conformar una buena visión de la realidad efectuando diagnósticos e interpretaciones basadas en datos objetivos sin dejarse condicionar por preferencias personales, valorando los acontecimientos en su justa medida.

Capacidad de decisión: Capacidad para tomar decisiones, para optar por una opción concreta dentro del tiempo de posibilidad de esta, conociendo y aceptando la duda y riesgo de la misma.

Enfrentamiento y resolución de problemas: Capacidad para enfrentarse a los problemas en su justa dimensión, sin dramatismo excesivo, ni exagerada despreocupación. Persona con habilidad especial para tratar y resolver situaciones conflictivas o de incertidumbre que requieren soluciones rápidas.

Creatividad: Capacidad de encontrar y utilizar informaciones y técnicas inhabituales u originales para resolver los problemas. Capacidad para producir ideas y soluciones nuevas. Habilidad para detectar problemas ignorados. Persona innovadora, con capacidad para identificar alternativas en contraposición con los métodos y enfoques tradicionales.

Autoeficacia: Persona caracterizada por l levar a cabo grandes acciones y conseguir resultados movilizando una cantidad mínima de energías y recursos. Tiene gran capacidad de provocar con su trabajo la consecución de los objetivos deseados. Confiere calidad al trabajo.

Forma de implementar la entrevista personal.

Las entrevistas se llevarán a cabo según convocatoria hecha pública y aprobada por el Tribunal Calificador. Las entrevistas serán realizadas por un/a técnico/a (psicólogo/a), coordinadas y supervisadas por el Área de Evaluación de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

Las entrevistas serán grabadas en formato de audio y vídeo, salvo negativa expresa de la persona entrevistada que, a estos efectos, deberá firmar un manifiesto de denegación de grabación.

Previamente al inicio de la entrevista, la persona aspirante leerá y firmará un documento de Presentación y Declaración Jurada donde se hace una presentación general de la entrevista y donde la persona entrevistada se compromete a no realizar grabación personal alguna de la misma.

Como elemento de apoyo para le realización de la entrevista personal se utilizará el currículum vitae simplificado, cumplimentado por las personas aspirantes, el cual no tendrá carácter puntuable.

Valoración

Se establecen cinco niveles para la valoración del grado de adecuación de cada aspirante a cada una de las cinco competencias evaluadas. Cada grado de adecuación a la competencia correspondiente se valora como se muestra a continuación:

Grado de adecuación	Nivel en cada competencia	Puntos
Escasa	1	5
Insuficiente	2	32,5
Suficiente	3	65
Buena	4	97,5
Excelente	5	130

Nivel 1: Adecuación escasa: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel muy bajo en la competencia evaluada. Su escaso grado de adecuación a la misma lleva a presuponer un desempeño ineficaz de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 2: Adecuación insuficiente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel bajo en la competencia evaluada. Su insuficiente grado de adecuación a la misma no garantiza el desempeño solvente de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 3: Adecuación suficiente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un nivel adecuado en la competencia evaluada. Su suficiente grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño correcto de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 4: Adecuación buena: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un buen nivel de adecuación a la competencia evaluada. Su notable grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño solvente y eficiente de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

Nivel 5: Adecuación excelente: en la entrevista personal, la persona aspirante ha reflejado un excelente nivel de adecuación a la competencia evaluada. Su excepcional grado de adecuación a la misma supone que la persona aspirante puede ser capaz de un desempeño sobresaliente de las tareas y funciones de la plaza convocada cuando dicha competencia sea necesaria para el ejercicio de las citadas funciones y tareas.

En estos cinco niveles se recogen unos anclajes conductuales definidos con antelación. Todas las competencias están escaladas en cinco niveles con anclajes conductuales para cada nivel. Los anclajes conductuales están desarrollados a lo largo de los niveles dependiendo de si su adecuación a la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes es escasa, insuficiente, suficiente, buena o excelente.

Estos anclajes conductuales recogen conjuntos de conductas observables relacionados con el puesto examinado. Tales conjuntos de conductas serán indicadores del desempeño en una competencia determinada.

Las respuestas obtenidas en el desarrollo de la entrevista, recogidas en la hoja de registro y/o en la grabación de video, serán las conductas específicas registradas por las personas entrevistadoras. Dependiendo de la significación, grado de importancia, frecuencia de su aparición estas conductas específicas determinarán y se reflejarán en unos anclajes conductuales pertenecientes a un nivel en una competencia concreta.

El nivel de adecuación en cada competencia es consecuencia directa de los anclajes obtenidos derivados de las conductas específicas significativas expresadas por las personas aspirantes.

La puntuación final de la prueba de la entrevista personal se obtiene del promedio de las puntuaciones obtenidas en cada una de las competencias.